

МАРТИНЮК В. Д.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

В трудовому законодавстві України проголошено принцип безперервного навчання працівників протягом життя. В контексті особистого, професійного та соціального життя особи такий принцип виявляється у необхідності постійного оновлення професійних знань задля відповідності новим вимогам сучасного ринку. При цьому метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

У ст. 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року визначено основні напрями діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників [3]. Зокрема, до них віднесено: розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників; визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників; розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; організація професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця; ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання; стимулювання професійного зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років; визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення; проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

Відповідно до ст. 6 зазначеного акту організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. При цьому професійне навчання працівників може здійснюватися безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях. Для належного забезпечення сфери професійного навчання роботодавець може утворити окремий підрозділ або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року кожен має право на професійне навчання [4]. Відповідно до ст. 34 зазначеного закону роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки. Відповідно до ст. 35 роботодавці — замовники кадрів беруть участь у визначенні змісту навчання, кваліфікаційній атестації безробітних, надають робочі місця для їх виробничого навчання, виробничої практики або стажування. Відповідно до ст. 50 роботодавці беруть участь у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення, серед яких низка заходів, пов'язана із організацією професійного навчання працівників. Проте, зазначена участь роботодавців визначається як їхнє право, а не обов'язок. Серед переліку обов'язків роботодавців у сфері забезпечення зайнятості та працевлаштування норми, яка б закріплювала необхідність проводити професійне навчання визначеної категорії працівників немає.

Стійкість, стабільність та ефективність економіки країни досягається шляхом збереження та вдосконалення професійних кадрів. Звичайно, в умовах ринкової економіки складно забезпечити навчання та професійний розвиток працівників, оскільки держава не може значною мірою втручатись в економічну свободу та незалежність роботодавців, які самі визнають необхідність у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників, мають власні потреби та інтереси. Однак, на сьогодні наявною є можливість пошуку компромісу у вирішенні зазначеної проблеми. Зокрема, держава здатна компенсувати витрати роботодавців на навчання, встановити для них податкові пільги, визначити для працівників та роботодавців взаємно кореспондуючі права та обов'язки.

Таким чином, враховуючи напрямки подальшого розвитку української економіки, розширення ринку праці за рахунок збільшення потоку трудових мігрантів, а також необхідності посилення компетентності професійних кадрів, залучення роботодавців до навчання працівників повинно стати для нього не правом, а обов'язком, забезпеченим належними інституційними та правовими механізмами.

Список використаних джерел

1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

БОРОДКІН М. В.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Право на соціальний захист є одним з природних прав людини, реалізація якого може здійснюватися в різних організаційно-правових формах, до яких, на думку Н. Б. Болотіної, належить загальнообов'язкове державне соціальне страхування; державна соціальна допомога; спеціальний соціальний захист; додатковий соціальний захист та недержавне соціальне забезпечення [1, с. 6].

Недержавне соціальне забезпечення є однією з форм соціального захисту, яка реалізується у правовідносинах із недержавного пенсійного забезпечення, правові засади яких закладені у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р., правовідносинах із недержавного соціального обслуговування, що врегульовані Законом України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 р. тощо.

Однією з ознак правовідносин у сфері недержавного соціального забезпечення є особливості підстав їх виникнення. У юридичній науці такі факти, що лежать в основі соціально-забезпечуваних правовідносин, а отже, і правовідносин із недержавного соціального забезпечення, називають юридичними фактами. Особливістю соціально-забезпечуваних правовідносин є те, що вони завжди виникають на підставі складних юридичних фактів (фактичних складів), які у своїй структурі містять три необхідні елементи: об'єктивні факти, волевиявлення особи та рішення компетентного органу [2, с. 136].

Об'єктивними фактами, наявність яких є необхідною для виникнення в особи права на соціальний захист, є соціальний ризик, який зазвичай визначають як передбачені законодавством події в житті людини, за яких виникає небезпека втрати матеріальних засобів для задоволення її першочергових потреб, необхідних для збереження і відтворення повноцінного життя як члена людського суспільства [1, с. 46].